



Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorer SD Di Banda Aceh

The Effect Of Work Stress On Work Performance Is Moderated By Self-Management Of Elementary Honorary Teachers In Banda Aceh

Imam Abdillah Lukman*, Latipun**, & Nida Hasanati***
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Diterima; 30-10-2019; Disetujui: 16-12-2019; Dipublish: 30-12-2019

*Corresponding author: imamlukman15@gmail.com

Abstrak

Performa kerja guru akan sangat menentukan baik buruknya kualitas pendidikan, dalam menjalankan tugas stres kerja tidak dapat dihindari, bagaimana guru mengelola stres kerja sehingga mencapai performa kerja yang diinginkan, dan bagaimana manajemen diri memainkan peran mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan performa kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap Performa kerja yang dimoderasi oleh manajemen diri, metode penelitian ini adalah kuantitatif penentuan subjek menggunakan teknik purposive sampling, Moderated Regression Analysis (MRA) sebagai analisa data. Subjek dalam penelitian ini adalah guru honorer SD di Banda Aceh sebanyak 222 subjek dari 44 sekolah di kota Banda Aceh. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The new job stressscale* untuk mengukur stress kerja, *Individual work performance questionnaire (IWPQ)*, untuk mengukur performa kerja, dan *Self-Control and Self-Management Scale (SCMS)*, untuk mengukur manajemen diri. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap performa kerja dan manajemen diri memoderasi dengan arah negatif terhadap hubungan stres kerja dan performa kerja.

Kata Kunci : Stres Kerja, Performa Kerja, Manajemen Diri

Abstract

Teacher performance highly affects the quality of education. The teachers are demanded to show best performance by organizing job performance and to play important role in developing education system. The purpose of this study is to examine the correlation between stress and job performance and to analyse the influence of stress towards job performance moderated by self-management among non-permanent teachers. This study applies quantitative design using purposive sampling technique. The data were analysed Moderated Regression Analysis (MRA). The subjects involved in this study were 222 teachers from 44 schools in Banda Aceh City. The data also were analysed by means of *The New Job Stress Scale* to measure stress level, *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* to measure job performance, and *Self-Control and Self-Management Scales (SCMS)* to measure self-management. The results of the study showed that stress level negatively influences job performance while self-management moderated by negative effect towards the correlation between stress level and job performance.

Keywords: Work Stress, Job Performance, Self Management

How to Cite: Lukman, I.A., Latipun, & Hasanati, N. (2019), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorer SD Di Banda Aceh. *Jurnal Diversita*, 5 (2): 126-135.

PENDAHULUAN

Performa kerja guru dalam menjalankan tugasnya sangat menentukan baik atau buruknya pelayanan pendidikan yang diberikan pada murid. Performa kerja ialah usaha yang dilakukan individu untuk menuntaskan pekerjaannya (Wu, 2011). Penilaian performa kerja khususnya pada guru honorer tidak semua sekolah memilikinya, seperti tidak tersedianya catatan dari setiap semester atau dari tahun ke tahun sehingga tidak diketahui apakah terjadi peningkatan ataukah penurunan terhadap hasil kerja (Astiti, 2015).

Untuk mengembangkan guru yang berkualitas sekolah harus memahami faktor-faktor yang berhubungan dengan performa kerja guru. Ada banyak faktor yang mempengaruhi performa kerja guru seperti bakat, sikap, penguasaan subjek, metodologi, pengajaran, karakteristik pribadi, lingkungan kelas, kemampuan mental umum, kepribadian, dan hubungan dengan siswa (Usop, Askandar, Kaditong, & Usop, 2013).

Salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi performa kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat performa kerja karyawan tinggi (Omolayo & Omole, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Soran, Balkam, dan Sarin (2014) menggambarkan bahwa karyawan yang bahagia memiliki performa kerja yang lebih baik dari pada karyawan yang kurang bahagia, dalam penelitiannya Arianto, (2014) menggambarkan bahwasanya rendahnya performa kerja guru diakibatkan oleh rendahnya gaji atau upah, lingkungan kerja yang kurang kondusif, hubungan dan komunikasi

antara pimpinan dengan bawahan serta diantara teman kerja yang kurang harmonis.

Hal ini mengakibatkan menurunnya performa kerja guru, mengakibatkan kurang nyamannya guru dan murid dalam beraktifitas, dan dampak dari komunikasi antar guru dan atasan yang kurang komunikatif menyebabkan guru menjadi kurang bertanggung jawab dan menurunnya sikap toleransi antar guru.

Pentingnya menjaga performa guru tetap optimal merupakan hal yang wajib dilakukan, dikarenakan guru membentuk murid-murid yang berkualitas. Masalah yang dihadapi oleh tenaga pendidik honorer yaitu masih kurangnya kemampuan mengajar tenaga honorer, hal ini dapat diukur dengan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam kinerja dan evaluasi diri dalam pencapaian prestasi. Indikator-indikator tersebut masih rendah dalam diri para guru honorer (Astiti, 2015).

Unsur terpenting dalam menghasilkan performa kerja guru yang baik adalah abilitas (kecakapan). Abilitas dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan.

Abilitas seseorang guru secara aplikatif, indikatornya dapat digambarkan melalui delapan keterampilan mengajar (*teaching skills*), yakni keterampilan bertanya, keterampilan memberi penguatan, keterampilan membuka dan menutup pembelajaran, keterampilan memimpin diskusi kelompok kecil,

keterampilan mengelola kelas, keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan, delapan keterampilan mengajar ini mutlak dimiliki oleh setiap guru. Dampak apabila seorang guru tidak memiliki abilitas yang baik, menyebabkan performa kerja guru menjadi rendah yang berdampak kegagalan guru dalam membina serta membimbing siswa mencapai tujuan pembelajaran yang efektif (Sari, 2016; Srinalia, 2015).

Leonard (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan kondisi guru di Indonesia masih cukup lemah dalam mengajar, guru dalam melakukan pengajaran kepada murid masih terfokus pada apa yang diajarkan tetapi tidak fokus pada strategi mengajar, dan hasil dari pengajaran. Kemampuan guru dalam melakukan penelitian pun masih lemah lemah, guru terjebak dengan suasana nyaman dan malas mengembangkan literasi terkait pengembangan pendidikan.

Untuk mengembangkan guru yang berkualitas ditentukan oleh beberapa hal yaitu : 1) kemampuan untuk melakukan kegiatan, 2) kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan pribadi karakteristik, 3) keterampilan dan pengalaman yang menentukan produktivitas, 4) kategori atau standar evaluasi penilaian guru, dan 5) integral karakteristik individu (Panggabean & Himawan, 2018).

Performa kerja yang rendah juga disebabkan oleh stres kerja (Sorani et al., 2014). Stres utama yang dialami oleh guru Sekolah Dasar (SD) adalah mengajar murid yang tidak memiliki motivasi belajar, menghadapi murid yang tidak disiplin, beban kerja yang berat, evaluasi kerja, perbedaan pendapat dengan rekan kerja, administrasi, dan kondisi kerja yang

buruk serta beban tanggung jawab yang lebih kepada orang tua murid. Stres yang dialami oleh guru tergantung pada interaksi hubungan antara kepribadian, nilai, keterampilan, dan keadaan guru (Alhija, 2015)

Agai-Demjaha, Bislimovska, dan Mijakoski (2015) dalam penelitiannya mengemukakan bahwasanya guru SD mengalami stres dalam pekerjaannya. Sedangkan tidak adanya perbedaan yang signifikan pada stres kerja antara guru yang sudah lama mengajar dan guru yang baru mengajar.

Penelitian yang dilakukan oleh Gharib, Jami, dan Ghouse (2016) pada kalangan staf akademik di Universitas Dhofar, menggambarkan stres kerja berkorelasi positif terhadap performa kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vijayan (2017) mengatakan stres kerja berhubungan positif dengan performa kerja.

Namun berbeda dengan dua penelitian di atas, hasil penelitian dari Karimyar Jahromi, Minaei, Abdollahifard, dan Maddahfar (2016) yang dilakukan terhadap perawat, menyimpulkan stres kerja berkorelasi negatif dengan performa kerja. Dari ketiga penelitian di atas dapat disimpulkan bahwasanya adanya ketidak konsistenan dalam hasil penelitian terkait stres kerja dan performa kerja, namun tidak menemukan adanya penelitian yang secara khusus meneliti stres kerja mempengaruhi performa kerja guru honorer Sekolah Dasar (SD) di Banda Aceh dengan dasar penelitian diatas, penelitian ini dianggap penting dengan menggunakan stres kerja sebagai variabel X dan performa kerja sebagai variabel Y.

Penelitian terdahulu telah menjelaskan adanya pengaruh stres kerja terhadap performa kerja, peneliti melihat bahwa ada variabel lain yang mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan performa kerja yaitu variable manajemen diri. Manajemen diri yang baik tentunya dapat membantu dalam mengelola stres, sehingga individu tetap dapat fokus dengan apa yang dikerjakan (Shepardson, Tapio, & Funderburk, 2017a).

Manajemen diri ini dapat dilatih, dengan pelatihan yang tepat dapat meningkatkan performa kerja yang baik pula, dan inilah yang diinginkan setiap lembaga pendidikan, memiliki SDM yang memiliki performa kerja yang baik (Frayne & Geringer, 2000).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres yang dialami oleh guru honorer SD di Banda Aceh terhadap performa kerja yang dimoderasi oleh manajemen diri. Dengan harapan hasil ini dapat menjadi referensi bagi pemangku kepentingan untuk dapat membuat kebijakan yang lebih memihak kepada guru honorer.

Manfaat penelitian dapat menjadi referensi bagi pemerintah untuk dapat meningkatkan performa kerja guru, dan juga dapat meningkatkan kesejahteraan bagi guru-guru honorer secara umum dan guru honorer SD secara khusus, sehingga tercapainya kualitas pendidikan yang baik.

Performa kerja melibatkan kualitas dan kuantitas individu dalam pencapaian usaha kelompok, performa kerja bisa juga diartikan sebagai usaha yang dilakukan individu untuk memenuhi tuntutan kerjanya (Wu, 2011). Koopmans et al (2012) mengatakan bahwasanya perilaku

yang digunakan untuk mengembangkan performa kerja termasuk kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja, dan pengetahuan pekerjaan.

Dalam definisi yang lain, performa kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mencapai tujuan kerja masing-masing, memenuhi harapan, mencapai tolak ukur atau mencapai tujuan organisasi (Wu, 2011). Unsur-unsur performa kerja terdiri dari pengetahuan, ketelitian, responsif, motivasi dan dukungan (Omolayo & Omole, 2013).

Performa kerja memiliki tiga dimensi utama yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance*. *Task performance*, terkait dengan keahlian guru dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh dinas, maupun sekolah (Rotundo & Sackett, 2002).

Task performance mencakup kualitas kerja, perencanaan, pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, skala prioritas, dan efisiensi dalam berkerja (Koopmans et al., 2012). *Contextual performance*, mengacu pada dukungan terhadap organisasi, sosial, dan lingkungan, hal-hal tersebut mencakup tanggung jawab terhadap pekerjaan, inisiatif, kreatif, mampu berkerja sama, serta dapat belajar dari rekan kerja (Koopmans et al., 2012).

Adaptive performance didefinisikan kemampuan seseorang individu beradaptasi dengan perubahan dalam peran lingkungan kerja (Griffin, Neal, & Parker, 2007). *Adaptive performance* mencakup penyesuaian kerja, diantaranya adalah apakah guru mampu memecahkan masalah secara kreatif, dan untuk mempelajari tugas baru, teknologi, dan

prosedur yang ada (Koopmans et al., 2012).

Stres adalah reaksi yang tidak diinginkan individu, stres dapat disebabkan oleh tekanan yang berat atau tuntutan berlebih yang dibebankan pada seorang guru. Stres merupakan reaksi individu terhadap tekanan lingkungan yang mempengaruhi performa kerja individu (Bashir & Ismail Ramay, 2010).

Stres yang dialami oleh guru disebabkan oleh fakta bahwa kualitas lingkungan kerja yang tidak konsisten, perilaku murid menjadi salah satu penyebab stres kerja yang dialami guru terutama pada guru baru. Tuntutan pendidikan berkualitas yang diharapkan oleh orang tua dan masyarakat menjadi penyebab lain stres kerja pada guru (Akbar, Usman, & Ramzan, 2013).

Shukla dan Srivastava (2016) membagi aspek stres dalam lima kelompok besar (1) *Job stress*, dimana guru mengalami stres kerja hal ini bisa disebabkan oleh tuntutan kerja yang banyak dan memiliki durasi waktu yang sedikit, (2) *role expectation conflict*, konflik ekspektasi dimana ekspektasi kerja tidak sesuai dengan harapan guru, (3) *coworker support*, konflik peran dan dukungan teman kerja termasuk didalamnya staf yang tidak memadai, beban kerja yang tidak merata, atau performa kerja kelompok yang rendah. (4) *work life balance* termasuk didalamnya beban kerja yang berlebihan atau jam kerja yang panjang.

Soran et al., (2014) Salah satu penyebab turunya performa kerja adalah stres kerja, jelas bagi karyawan dan organisasi akan menghambat produktifitas. Karyawan cina melaporkan

penurunan kinerja diakibatkan tekanan kerja sehingga menyebabkan stres kerja (Siu, 2003).

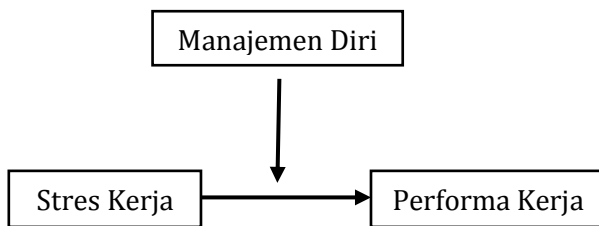
Menjaga performa kerja untuk tetap pada tahap yang baik, dan menjaga tingkatan stres, memerlukan manajemen diri yang baik pula. Manajemen diri yang baik akan meningkatkan performa kerja dan membantu mengelola stres dan kecemasan yang dialami oleh individu (Frayne & Geringer, 2000; Shepardson et al., 2017).

Manajemen diri berarti bahwa individu mengelola dan memantau dirinya sendiri dan bertanggung jawab atas apa yang diperbuat, strategi manajemen diri membantu penataan lingkungan kerja, meningkatkan motivasi diri dan memfasilitasi perilaku yang berkontribusi pada pencapaian standar kerja (Breevaart, Bakker, & Demerouti, 2014).

Dalam melakukan manajemen diri individu akan melalui beberapa fase yang saling tergantung. (1) *Self monitoring* pada fase ini individu memantau status dan konteks perilakunya seperti tindakan, pemikiran, atau emosi. (2) *self evaluating* pada fase ini individu membandingkan perilaku dirinya terhadap perilaku orang lain yang diinternalisasi perilaku dan perbedaan diidentifikasi. (3) *Self reinforcing* pada tahap ini individu akan merasakan apakah tindakan yang dilakukan selama ini benar atau salah, hal ini bisa saja terbuka atau tertutup (Mezo, 2009)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jayasinghe & Mendis, 2017) menyebutkan hubungan antara stres dan performa kerja berkorelasi negatif, dalam hal ini manajemen diri dapat menjadi moderasi yang baik untuk menurunkan

stres kerja (Shepardson, Tapio, & Funderburk, 2017b). Dalam penelitian lainnya manajemen diri dapat mempengaruhi performa kerja, seperti yang disebutkan oleh Frayne dan Geringer (2000) hasil penelitiannya membuktikan manajemen diri secara signifikan meningkatkan performa kerja.



Gambar 1 : Kerangka Konsep

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah ini adalah guru guru honorer SD di Banda Aceh, pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, suatu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu atau seleksi khusus (Siyoto & Sodik, 2015). Dikarenakan jumlah subjek yang tidak diketahui jumlahnya peneliti menggunakan tabel Isaac dan Micheal dengan taraf signifikansi 5% berjumlah 349 subjek (Sugiyono, 2010). Namun subjek yang berhasil didata 222 orang dari 44 sekolah di Banda Aceh dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang dan perempuan 177 orang, rentan usia subjek 23 sampai 60 tahun dengan masa kerja 1 bulan sampai 39 tahun. sedangkan untuk tahap *try out* peneliti menggunakan 70 Subjek.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala Likert yang merupakan skala psikometrik dan biasanya digunakan pada kuesioner serta banyak digunakan dalam penelitian survei. Skala yang digunakan dalam

penelitian ini ada tiga yaitu skala stres kerja, performa kerja, dan manajemen diri. Stres kerja diukur menggunakan *The new job stress scale* (Shukla & Srivastava, 2016), dengan lima aspek utama yaitu *job stress* (6 item), *role expectation conflict* (3 item), *coworker support* (3 item), dan *work life balance* (3 item), serta *cornbachs alpha* 0,92. Terdapat lima pilihan jawaban, 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (bimbang), 4 (setuju), 5 (sangat setuju). Contoh aitem “saya memiliki banyak pekerjaan dan takut memiliki sedikit waktu untuk mengerjakannya”.

Performa kerja diukur menggunakan *Individual work performance questionnaire (IWPQ)* (Koopmans et al., 2012), mengukur tiga aspek utama yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance*. Skala ini sudah diuji oleh (Prawira, 2018) dengan jumlah item skala sebanyak 8 item, *cornbachs alpha* sebesar 0,84. Dengan pembagian empat aitem Task Performance, dua aitem untuk contextual performance, dua aitem untuk adaptive performance. Terdapat empat pilihan jawaban 1 (sangat tidak sesuai/STS), 2 (tidak sesuai/TS), 3 (sesuai/S), 4 (sangat sesuai/SS). Contoh aitem “saya tetap mengingat hasil pekerjaan untuk tetap mencapai pekerjaan saya”.

Manajemen diri diukur menggunakan *Self-Control and Self-Management Scale (SCMS)* (Mezo, 2009), mengukur tiga komponen utama yaitu pemantauan diri (*Self monitoring*), evaluasi diri (*self evaluating*), dan penguatan diri sendiri (*self reinforcing*). *Cornbachs alpha* sebesar 0,88, dengan pembagian satu aitem untuk *self monitoring*, lima aitem untuk *self evaluating*, dan empat aitem untuk *self*

reinforcing terdapat empat pilihan jawaban 1 (sangat setuju/SS), 2 (setuju/S), 3 (tidak setuju/TS), 4 (sangat tidak setuju/STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian menggunakan statistik menunjukkan nilai standar deviasi (SD), nilai rata-rata (Mean), dan nilai korelasi dari masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 1. Nilai mean, standar deviasi dan korelasi antar variabel

Variabel	Mean	SD	1	2	3
Stres kerja (X)	3.36	0.60	1		
Manajemen diri (M)	3.14	0.42	0.183	1	
Performa kerja (Y)	3.14	0.54	-0.292	-0.413	1

Keterangan: $P < 0.01$

Variabel stres kerja berpengaruh positif dengan manajemen diri $r = 0.183$, $p < 0.01$, artinya ketika stres kerja tinggi maka manajemen diri tinggi. Kemudian stres kerja berpengaruh negatif dengan performa kerja $r = -0.292$, $p < 0.01$, artinya stres kerja yang tinggi mampu menurunkan performa kerja. Manajemen diri berpengaruh negatif dengan performa kerja $r = -0.413$, $p < 0.01$, artinya manajemen diri yang tinggi dapat menurunkan performa kerja.

Berdasarkan perolehan data penelitian, maka hasil uji hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hasil analisa data dengan menggunakan MRA menunjukkan bahwa hipotesis pertama di terima, dimana terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negatif antara stres kerja terhadap performa kerja $\beta = -0.20$; $p = 0.00$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres

kerja maka semakin rendah performa kerja. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi performa kerja.

Manajemen diri berpengaruh negatif terhadap hubungan stres kerja dan performa kerja $\beta = -0.29$; $p = 0.00$. Maka manajemen diri memiliki arah hubungan negatif yang artinya melemahkan pengaruh stres kerja terhadap performa kerja tetapi tetap memoderasi (Hipotesis kedua diterima; $p < 0.00$).

Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap performa kerja, sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi stres kerja, maka performa kerja akan turun hal ini dikarenakan ketidakpastian organisasi mengenai hasil atau penghargaan apa yang didapat ketika guru honorer memiliki performa kerja yang tinggi, hal ini penting sehingga guru tahu mengapa mereka harus memiliki performa kerja yang bagus, dan juga diperlukan peningkatan-peningkatan kapasitas diri guru, hal ini bisa berbentuk pelatihan, sehingga guru tahu cara bagaimana mengelola stres kerja sehingga mencapai performa kerja yang baik (Yozgas, Yurtkoru, & Bilginoglu, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Bala Murali, Basit, & Hassan (2017) stres kerja berkorelasi negatif terhadap performa kerja, hal ini dikarenakan tekanan waktu yang sedikit dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga mengarah kepada stres kerja yang berlebih dan konflik peran yang menyebabkan stres kerja yang menurunkan performa kerja guru.

Menurut (Khan, Mad Shah, Khan, & Gul, 2012) dalam hasil penelitiannya stres kerja berdampak negatif terhadap performa kerja sehingga dapat

menurunkan produktivitas individu dan lembaga. Hal ini terjadi dikarenakan tuntutan profesi baik dari sesama guru, lembaga pendidikan, dan masyarakat secara umum. Menurut (Khan et al., 2012) pemerintah perlu melakukan evaluasi kinerja sehingga stres yang guru alami dapat diturunkan, dan bagi masyarakat umum untuk dapat berkolaborasi bersama guru untuk membentuk kualitas pendidikan yang baik.

Penyebab lain stres kerja yang dapat menurunkan performa kerja ialah beban kerja yang berat, otonomi ditempat kerja, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, dukungan kerja yang buruk, dan penggantian kepemimpinan. Hal inilah yang menurut Ali, Ishtiaq, & Ahmad (2013) yang menyebabkan stres kerja berkorelasi negatif terhadap performa kerja.

Hasil penelitian menunjukkan manajemen diri dapat menurunkan performa kerja mengapa hal ini terjadi dikarenakan manajemen diri yang buruk, manajemen itu sendiri dapat dipelajari dan dilatih sehingga meningkatkan performa kerja, dan mencapai tujuan organisasi (Frayne & Geringer, 2000).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yamani, Shahabi, & Haghani, (2014) manajemen diri berkorelasi negatif terhadap stres kerja, menurut Yamani et al., (2014) mengapa manajemen diri berkorelasi negatif terhadap stres kerja hal ini dikarenakan manajemen diri belum menjadi prioritas peningkatan kapasitas (Yamani et al., 2014).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan stres kerja berkorelasi negatif terhadap performa kerja, hal ini

dikarenakan beban kerja guru yang tinggi, tanggung jawab profesi baik kepada sesama guru, tanggung jawab kepada lembaga pendidikan dan masyarakat secara umum oleh karena itu perlunya kolaborasi bersama sehingga tercapainya kualitas pendidikan yang baik.

Jam kerja yang sedikit atau terlalu panjang, konflik internal, kurangnya dukungan juga menyebabkan stres kerja yang menurunkan performa kerja guru dan manajemen diri memoderasi secara negatif pengaruh antara stres kerja dan performa kerja. Keterbatasan dalam penelitian ini banyak sekolah yang lambat atau tidak mengisi skala yang diberikan hal ini dikarenakan sekolah sedang sibuk menghadapi ujian nasional (UN) tingkat SD sederajat, dan juga persiapan ujian kenaikan kelas dan libur bulan puasa.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap performa kerja, dan manajemen diri moderasi secara negatif hubungan stres kerja dan performa kerja. Yang artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh guru, maka semakin rendah performa kerja dan manajemen diri yang rendah turut berkontribusi menyebabkan stres kerja tinggi dan performa kerja turun.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti kepada semua yang sudah membantu baik secara moril dan materil.

DAFTAR PUSTAKA

Agai-Demjaha, T., Bislimovska, J. K., & Mijakoski, D. (2015). Level of work related stress among teachers in elementary schools. *Macedonian Journal of Medical Sciences*,

- 3(3), 484-488.
<https://doi.org/10.3889/oamjms.2015.076>
- Akbar, M. T., Usman, S., & Ramzan, M. (2013). Effect of salary and stress on job satisfaction of teachers in district Sialkot, Pakistan. *Journal Of Humanities And Social Science*, 15(2), 68-74.
- Alhija, F. N.-A. (2015). Teacher Stress and Coping: The Role of Personal and Job Characteristics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 185, 374-380.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.415>
- Ali, K., Ishtiaq, I., & Ahmad, M. (2013). Occupational stress effects and job performance in the teachers of schools of punjab (Pakistan). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(11).
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i11/400>
- Arianto, D. A. N. (2012). Analisis Penyebab dan dampak rendahnya semangat kerja guru di SLB-C YASPENLUB Kabupaten Demak. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 11(1), 70-80.
- Astiti, P. (2015). *Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer tingkat SMA/SMK di kota Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bala Murali, S., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *Nternational Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 13-33.
- Bashir, U., & Ismail Ramay, M. (2010). Impact of stress on employees Job Performance A Study on banking sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122-126.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Daily self-management and employee work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 31-38.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.002>
- Dewi, D. R. (2007). *Perbedaan tingkat stres kerja antara guru SD dan guru SMP di Kecamatan Pakis Magelang*. Universitas Sanata Dharma.
- Frayne, C. A., & Geringer, J. M. (2000). Self-management training for improving job performance: a field experiment involving salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 361-372. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.361>
- Gharib, M., Jami, S. A., & Ghouse, S. M. (2016). The impact of job stress on job performance a case study on academic staff at Dhofar University. *International Journal of Economic Research*, 13(1), 21-33.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy OfManagement Journal*, 50(2), 327-347.
<https://doi.org/10.1111/j.1471-0528.1990.tb01825.x>
- Jayasinghe, C., & Mendis, M. V. S. (2017). Stress and job performance: a study on banking sector of northern region of Sri Lanka. *International Journal of Research Publications*, 1(1).
- Karimyar Jahromi, M., Minaei, S., Abdollahifard, S., & Maddahfar, M. (2016). The effect of stress management on occupational stress and satisfaction among midwives in obstetrics and gynecology hospital Wards in Iran. *Global Journal of Health Science*, 8(9), 91.
<https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n9p91>
- Khan, A., Mad Shah, I., Khan, S., & Gul, S. (2012). Teachers' stress, performance & resources the moderating effects of resources on stress & performance. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 10-23.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.
<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Leonard. (2015). Kompetensi tenaga pendidik di Indonesia: Analisis dampak rendahnya kualitas SDM guru dan solusi perbaikan. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(3), 192-201.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/formatif.v5i3.643>
- Mezo, P. G. (2009). The self-control and self-management scale (SCMS): Development of an adaptive self-regulatory coping skills instrument. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 31(2), 83-93.
<https://doi.org/10.1007/s10862-008-9104-2>
- Omolayo, B. O., & Omole, O. c. (2013). Influence of Mental Workload on Job Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15), 238-246.
- Panggabean, M. S., & Himawan, K. K. (2018). The development of Indonesian teacher competence questionnaire. *Journal of Educational, Health and Community*

- Psychology*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v5i2.5134>
- Prawira, E. F. (2018). *Pengaruh effective commitment terhadap job performance dimediasi oleh meaningful work pada TNI angkatan darat*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rotundo, M., & Sackett, P. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Sari, W. P. (2016). Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. *Jurnal Tingkap*, 12(1), 65–81.
- Shepardson, R. L., Tapio, J., & Funderburk, J. S. (2017a). Self-Management Strategies for Stress and Anxiety Used by Nontreatment Seeking Veteran Primary Care Patients. *Military Medicine*, 182(7), 1747–1754. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-16-00378>
- Shepardson, R. L., Tapio, J., & Funderburk, J. S. (2017b). Self management strategies for stress and anxiety used by nontreatment seeking veteran primary care patients. *Military Medicine*, 182(7), e1747–e1754. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-16-00378>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Siu, O. L. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38(6), 337–347. <https://doi.org/10.1080/00207590344000024>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar metodologi pannelitian*. (Ayup, Ed.), *literasi media publishing* (1st ed., Vol. 91). Sleman, Yogyakarta: Literassi Media Publishing.
- Soran, S., Balkam, M. onu., & Sarin, M. emi. (2014). Job stress and performance : the mediating effect of emotional intelligence. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(5), 67–75.
- Srinalia. (2015). Faktor-Faktor penyebab rendahnya kinerja guru dan korelasinya terhadap Pembinaan siswa : Studi kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Ilmiah DIDAKTIKA*, 15(2), 193–207.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi penelitian pendidikan (pendidikan kualitatif, kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Usop, annierah maulana, Askandar, K., Kadtong, maede lagguyuan, & Usop, datu amir sajid onotan. (2013). Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *World Journal of Surgery*, 3(5), 245–252. <https://doi.org/10.1007/s00268-018-4785-5>
- Vijayan, M. (2017). Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3), 21–29. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=126454354&site=ehost-live>
- Wu, Y.-C. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(1), 21–31. [https://doi.org/10.1016/S2095-3119\(17\)61654-X](https://doi.org/10.1016/S2095-3119(17)61654-X)
- Yamani, N., Shahabi, M., & Haghani, F. (2014). The relationship between emotional intelligence and job stress in the faculty of medicine in Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 2(1), 20–26. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25512914> <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC4235538>
- Yozgas, U., Yurtkoru, S., & Bilginoglu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul : examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>